

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi yang semakin pesat pegawai diharapkan memberikan kontribusi terbaik mereka bagi instansi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan atau organisasi harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas tinggi. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka mampu mengoptimalkan pekerjaan disuatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara maksimal, khususnya dalam hal kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang baik dan bermutu.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Armstrong dan Baron dalam buku (Wibowo, 2016). Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugasnya masing-masing dalam suatu instansi pada suatu periode waktu yang sudah ditentukan, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang akan ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya di suatu instansi dalam waktu tertentu. Merupakan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi. Pegawai wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan, untuk mewujudkan semua itu harus ada kemampuan, dan keahlian dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya pegawai. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seseorang pegawai yang menjalankan tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan oleh pihak instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. (Hasibuan, (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin yang baik memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin Karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan yang berlaku pada perusahaan itu akan diabaikan, maka kedisiplinan karyawan dinilai buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat tujuan perusahaan. Disiplin

seseorang tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran tetapi kehadiran karyawan dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki jiwa disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meski tidak dalam pengawasan.

Motivasi merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan yang lain dan saling mensyaratkan. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan, sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut (Danang Sunyoto, 2015) Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kinerja seseorang, agar mau bekerja memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan bekerja keras dan antusias mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Danang Sunyoto, 2015) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologi yang ada dalam organisasi maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja yang baik, warna penerangan yang cukup serta lingkungan non-fisik (suasana kerja karyawan kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai Puskesmas Padang pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (Perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai Puskesmas Padang adalah hasil perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tentunya memiliki keterkaitan yang sangat erat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi dan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau yang dijalankan pegawai yang berperan aktif. Tercapainya kerja yang maksimal tidak akan terlepas dari variabel-variabelnya.

Permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang yaitu masih rendahnya kedisiplinan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang salah satunya ialah banyaknya pegawai yang tidak hadir pada saat jam kerja berlangsung. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap kedisiplinan yang tentunya sangat tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di puskesmas, tidak meninggalkan meja kerja saat jam kerja, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi kinerja pegawai puskesmas padang tentunya juga sangat penting dengan adanya komunikasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai di puskesmas padang kabupaten Lumajang. Jika kiranya motivasi kerja tidak dilakukan oleh pegawai sesuai dengan

peraturan dan prosedur perusahaan akan mengakibatkan kerugian pada Puskesmas Padang. Dan permasalahan lingkungan kerja yang kurang baik membuat kinerja pegawai puskesmas padang kurang optimal karena lingkungan kerja juga sangat berpengaruh untuk berjalannya kinerja pegawai puskesmas padang kedepannya. Selain itu masalah yang terjadi didalam kinerja karyawan adalah 38 pegawai yang non PNS selama ini tidak ada penilaian kinerja sehingga menyebabkan naik turunnya kinerja Puskesmas Padang karena tidak bisa terukur penilaian kerjanya. Yang artinya para pegawai masih kurang mampu memenuhi aspek perilaku kerja dengan baik.

Penelitian ini mengambil objek Puskesmas Padang Kecamatan Padang yang beralamatkan di Jalan Raya Padang No 48, Kecamatan Padang, Kabupaten Lumajang, Puskesmas Padang adalah induk yang mempunyai 3 Pustu yang berada di Desa Bodang, Kedawung, Tanggung dan 5 Ponkendes yang berada di Desa Barat, Babakan, Mojo, Kalisemut, Merakan serta mempunyai 1 Puskesmas Keliling Roda 4.

Berdasarkan tata cara penyusunan sasaran kerja pegawai mengacu pada peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**Tabel 1. 1**

**Data Penilaian Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang 2021-2023**

NO	Tahun	Kategori				
	Kategori	Sangat baik	Baik	Cukup baik	Kurang baik	Sangat Kurang
	Range	91-100	76-90	61-75	51-60	< 50
1	2021	★ -	23 Pegawai	2 Pegawai	-	
2	2022	2 Pegawai	21 Pegawai	2 Pegawai	-	
3	2023	-	20 Pegawai	5 Pegawai	-	

*Sumber Data: Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang Tahun 2021-2023*

Pada tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang tahun 2021-2023 memiliki nilai berkisar 91-100 yang dikategorikan “sangat baik”. Pada penilaian capaian SKP yang paling tinggi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 2 pegawai. Sedangkan penilaian kinerja yang memiliki nilai berkisar 76-90 dikategorikan “baik” paling tinggi terjadi pada tahun 2021. Dan penilaian kinerja yang memiliki nilai berkisar 61-75 dikategorikan “cukup baik” paling tinggi terjadi pada tahun 2023. Yang artinya para pegawai masih kurang mampu memenuhi aspek perilaku kerja dengan baik.

Tabel 1. 2

**Kategori Kehadiran Pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang 2022-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Hari kerja</b>	<b>Dinas luar</b>	<b>Sakit</b>	<b>Ijin</b>	<b>Cuti</b>	<b>Tanpa keterangan</b>	<b>Total</b>
<b>2022</b>	52	264	6	2	1	67	2	78
<b>2023</b>	63	264	19	-	-	70	38	127

*Sumber Data: Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang Tahun 2023*

Pada tabel 1.2 menunjukkan absensi pegawai Puskesmas Padang kecamatan Padang Kabupaten Lumajang berdasarkan rekap absen secara manual pada tahun 2022 menuju tahun 2023 mengalami kenaikan jumlah pegawai sebanyak 11 orang, tetapi di tahun 2023 ketidakhadiran pegawai puskesmas Padang mengalami penurunan dengan tanpa adanya keterangan yang tidak sesuai dengan standar puskesmas yang diwajibkan pegawai hadir dipuskesmas. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pegawai pada disiplin kerja.

Pada penelitian terdahulu Wijiyanti et al., (2022) menyatakan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT. Bank BRI Tbk, Irawan, (2019) menyatakan Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang, Cahyadi, Rochmah, Gresik, & Kerja, (2020) menyatakan secara simultan variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Dharma Wanita Gresik, Siska Agustina Dewi, (2020) menyatakan hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan, (Hustia, 2020) menyatakan hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Rotto *et al.*, (2022) menyatakan bahwa Hasil uji simultan menunjukkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Millah, n.d.(2018) Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Aisyah *et al.*, (2019) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nurjaya (2021) menyatakan hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan, (Widyawati, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rendahnya disiplin kerja merupakan permasalahan yang terjadi pada pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang hal tersebut dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak hadir saat jam kerja berlangsung. Pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk memiliki sikap kedisiplinan yang tentunya sangat tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di puskesmas, tidak meninggalkan meja kerja saat jam kerja, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi kinerja pegawai Puskesmas Padang tentunya juga sangat penting dengan adanya komunikasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang. Jika kiranya motivasi kerja pada pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian puskesmas padang. Dan permasalahan lingkungan kerja yang kurang baik membuat kinerja pegawai Puskesmas Padang kurang optimal karena lingkungan kerja juga sangat berpengaruh untuk berjalannya kinerja pegawai Puskesmas Padang kedepannya.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain penulis ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu

### 1. Teoritis

Bagi Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang, diharapkan bisa memberikan informasi bagi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Bagi pihak Universitas, penelitian ini dapat diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

## 2. Praktis

Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bisa nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Bagi pihak luar penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

